

PERFORMANCE

培育职业精神的最佳读本，提升工作业绩的实用指南。
征服职场的利器，成就人生的基石。

——周传林/编著——

◀ 决战职场，赢在业绩！提升业绩，必受青睐！ ▶

业绩

——有业绩才是硬道理——



中国妇女出版社

PERFORMANCE

业绩

—— 周传林/编著 ——

—— 有**业绩**才是**硬道理** ——

中国妇女出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

业绩——有业绩才是硬道理 / 周传林编著. —北京:
中国妇女出版社, 2009. 12
ISBN 978 - 7- 80203- 917- 9

I. ①业… II. ①周… III. ①企业—职工—工作方法
IV. ①F272. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 215035 号

业绩——有业绩才是硬道理

编 著: 周传林

策划编辑: 黄宾莉

责任编辑: 贾秀娟 黄宾莉

责任印制: 王卫东

出 版: 中国妇女出版社出版发行

地 址: 北京东城区史家胡同甲 24 号 邮政编码: 100010

电 话: (010) 65133160 (发行部) 65133161 (邮购)

网 址: www.womenbooks.com.cn

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京才智印刷厂

开 本: 170 × 240 1/16

印 张: 14

字 数: 160 千字

版 次: 2010 年 1 月第 1 版

印 次: 2010 年 1 月第 1 次

书 号: ISBN 978 - 7- 80203- 917- 9

定 价: 24. 80 元

版权所有 侵权必究 (如有印装错误, 请与发行部联系)



目 录

CONTENTS

前 言 /1

第一章 不重苦劳重功劳——一切凭业绩说话/3

无论黑猫、白猫，抓到老鼠就是好猫；无论苦干、巧干，出业绩的员工才是企业需要的员工。在企业中最受重视的员工，并不是那些只知道埋头苦干的员工，而是那些业绩突出的员工。只有重视绩效的员工，才能为企业带来利润，解决难题，推动企业不断往前发展。

一个员工，必须要努力创造业绩，把为老板和企业谋利当做自己神圣的天职、光荣的使命。非如此，便纵有千般好，万般优，归根结底还是等于零，因为，业绩才是硬道理。

没有功劳，苦劳就是“白劳” /4

革命不分先后，功劳却有大小/6

能力比文凭更重要/8

市场的世界只相信结果/10

结果比工作量重要/12

业绩是检验员工的最佳标准/13

老板只为你的“使用价值”买单/16

让业绩为你的薪水说话/18

以忠诚起步，用业绩说话/20

不做“空头理论家” /22

为公司赚钱的员工才是好员工/24

自我小测试：看看你的业绩创造力怎样？ /27



第二章 用行动，而不要用嘴——业绩是干出来的/31

在这个由业绩决定的社会，一万句的解释抵不了一次真正的行动。我们可以说，动机是好的，目标是宝贵的，但是除非我们去付诸行动，否则任何目标都不会实现。

在公司里，在一个团队里合作做事，与其用时间去做没有任何意义的解释，无谓地寻找借口，不如赶紧行动起来，努力思考，积极工作。当你取得优秀业绩的时候，也就是你的价值得到最美好体现的时候。

心动更要行动/32

只有 YES，没有 NO/34

不找借口找方法/36

不要拖延，立即行动/39

从一个“勤务兵”做起/41

先走一步，占据先机/43

老板不在，要干得更好/44

要比老板更积极/46

付出更多，回报才会更多/48

坚持到底，绝不轻言放弃/50

自我小测试：看看你的行动能力怎样？/52

第三章 工作中无小事——业绩源于细节的积累/55

每个人所做的工作，都是由一件件小事构成的，但不能因此而对工作中的小事敷衍应付或轻视责任。所有的成功者，他们与我们都做着同样简单的小事，唯一的区别就是，他们从不认为他们所做的是简单的小事。

让我们从今天做起，不放过工作中的任何一件小事、一个细节。力求把每一件事的每个细节都做到位，工作才有可能达到完美的高度。从小事做起，把小事做到位，持之以恒，业绩便由此产生，成功便由此开始。

敷衍了事只能害自己/56



- 没有小事，只有细节/57
- 把问题扼杀在摇篮里/59
- 细心才能发现问题/62
- 每一件事都值得去做/64
- 小事到位，工作才能做得完美/66
- 能完成100%，就不完成99%/68
- 平凡的事重复做好/70
- 在细节中求创新/71
- 追求品质零缺陷/73
- 细节成就效益/75
- 细节成就事业/77
- 自我小测试：看看你的工作满意度怎样？/79

第四章 危难之际显身手——善于在关键时刻做出业绩/87

任何团队都可能遇到危机，在危机中怎么办？也许是你的一念一动，便可扭转局势。此时，如果你只是闷头做事，至多给上司留下一个踏实肯干的印象。要使自己的职业生涯不断突破，这显然远远不够。

要想取得老板、上司的格外赏识，就要在关键时刻露一手，别人不愿做的“苦差事”你乐意做了，别人想不到的你想到了，别人干不成的事你完成了。尤其在上司心急火燎的事情上你能给他一个意外的惊喜，想不被提升都难。

- 愿与公司共渡难关/88
- 把老板不愿承担的事接过来/90
- 为老板排忧解难/92
- 做一个能独当一面的员工/94
- 去做他人不愿做的“苦差事”/96
- 优先处理老板的新任务/97
- 主动与老板沟通/99
- 以自己的表现弥补领导的不足/101
- 及时向公司提出合理化建议/103



关键时刻挺身而出/105

与公司一起成长/107

自我小测试：看看你的职业归属感怎样？/109

第五章 带着思想去工作——业绩藏在你的创意里/113

科学技术的迅猛发展，使世界快速地迈进了知识经济时代。在脑力劳动成为重要生产力的今天，许多企业家都发出了这样的感慨：千金易得，一才难求。才，当然指人才。人才意味着拥有脑力、思想力、行动力。一个优秀的人才，为企业带来的，往往是创新的活力。

对国家来说，创新是一个民族的灵魂，是民族发展的不竭动力。对企业来说，创新更是企业不断发展的推进力。如果总是循着别人划过的痕迹运行，你如何能在老板眼中闪光？创新能力，是你脱颖而出，获得成功的资本。

老板不再需要“电脑员工”/114

头脑是你最有用的资产/115

不要埋没了你的创意/117

创意就在你身边/119

拼命干不如巧干/120

精于领会老板意图/122

做正确的事 > 正确地做事/125

“倒行逆施”，超越常规/127

养成“打破习惯”的习惯/129

影响你创新能力的8种错误想法/131

自我小测试：看看你的创造力怎样？/134

第六章 跟穷忙、瞎忙说“再见”——高效率创造高业绩/137

日常工作中，“每天都很忙，可却是忙而无功”“平时没有一刻空闲，但到总结工作时却说不出完成的成果”“早已身心疲惫，但觉得一无所获”的人很多，他们之所以出现这些问题，关键在于没有掌握高效的工作方法。在市场竞争中那些对工作很投入，但办事效



率低下的人，是很难用“投入”换取“产出”的，也很容易被竞争大潮所淹没。

“时间就是金钱，效率就是生命。”随着社会节奏的加快，现代人的时间观念也越来越强。只有比别人的速度快，比别人的效率高，以一当十，做一个高效能人士，才能赢得生存机会，才能赢得发展。

过劳是悲哀的，没有业绩是不行的/138

不要让一个“点”，牺牲掉一个“面”/140

不到位的低效浪费/141

效率不是忙出来的/143

方法加认真产生高效/144

把目标放在第一位/146

权衡轻重，要事第一/148

把工作目标细化/151

事前制订好工作计划/154

最理想的任务完成期是昨天/156

做个“一分钟”效率专家/157

每天提高1%/159

自我小测试：看看你的工作效能怎样？/161

第七章 没有人能独自成功——团结协作，业绩才能升值/167

在市场经济高度发达的背景下，竞争越来越激烈。一个人的力量相对于到处充斥着人才和高科技的外界环境来说，简直是太渺小了。所以，在企业中，员工的精诚合作显得越来越重要。

没有完美的个人，只有完美的团队。一个人只有在一个融洽和谐、团结协作的团队的帮助下才能取得更优秀的业绩。小河无水大河干，大河有水小河满，只有集体强大了，个人才能有更好的发展空间。

团队精神比能力更重要/168

学会分享与协作/170

成功取决于他人的帮助/172



- 摒弃“独行侠”的思想/173
- 树立团体至上意识/176
- 团结协作“三不做”/177
- 融入公司的集体中/180
- 让能力在团队中被放大/181
- 做孙悟空式的好员工/184
- 自我小测试：看看你的合作能力怎样？/186

第八章 从平凡走向卓越——用业绩打开常青职路/191

多数人从事的工作普通而平凡，时日久了，工作仅仅成了能挣多少钱的一个理由，敷衍塞责、得过且过成为普遍的工作状态。于是，平凡的一生就这样被更为平凡的工作一点点地消耗掉。

如果你不甘于平凡，必须要改变自己的工作态度：无论做什么，无论自己的工作多么普通，都要努力做到最好。要知道，小任务的顺利完成，有利于提升大任务成功的把握。一步一个脚印地向上攀登，便不会轻易变得平庸。

- 先去付出，再求回报/192
- 让自己变得不可或缺/193
- 不满足于尚可的表现/196
- 做得超过老板的预期/197
- 精业创造非凡业绩/199
- 带着激情去工作/201
- 自动自发，不做“职场机器人”/203
- 责任心让你从卑微变成伟大/205
- 主动刷新业绩，不断进取/207
- 把每一项工作当成事业/208
- 每天进步一点点/210
- 敢于竞争，敢于胜利/212
- 自我小测试：看看你的业绩满意度怎样？/214



前 言

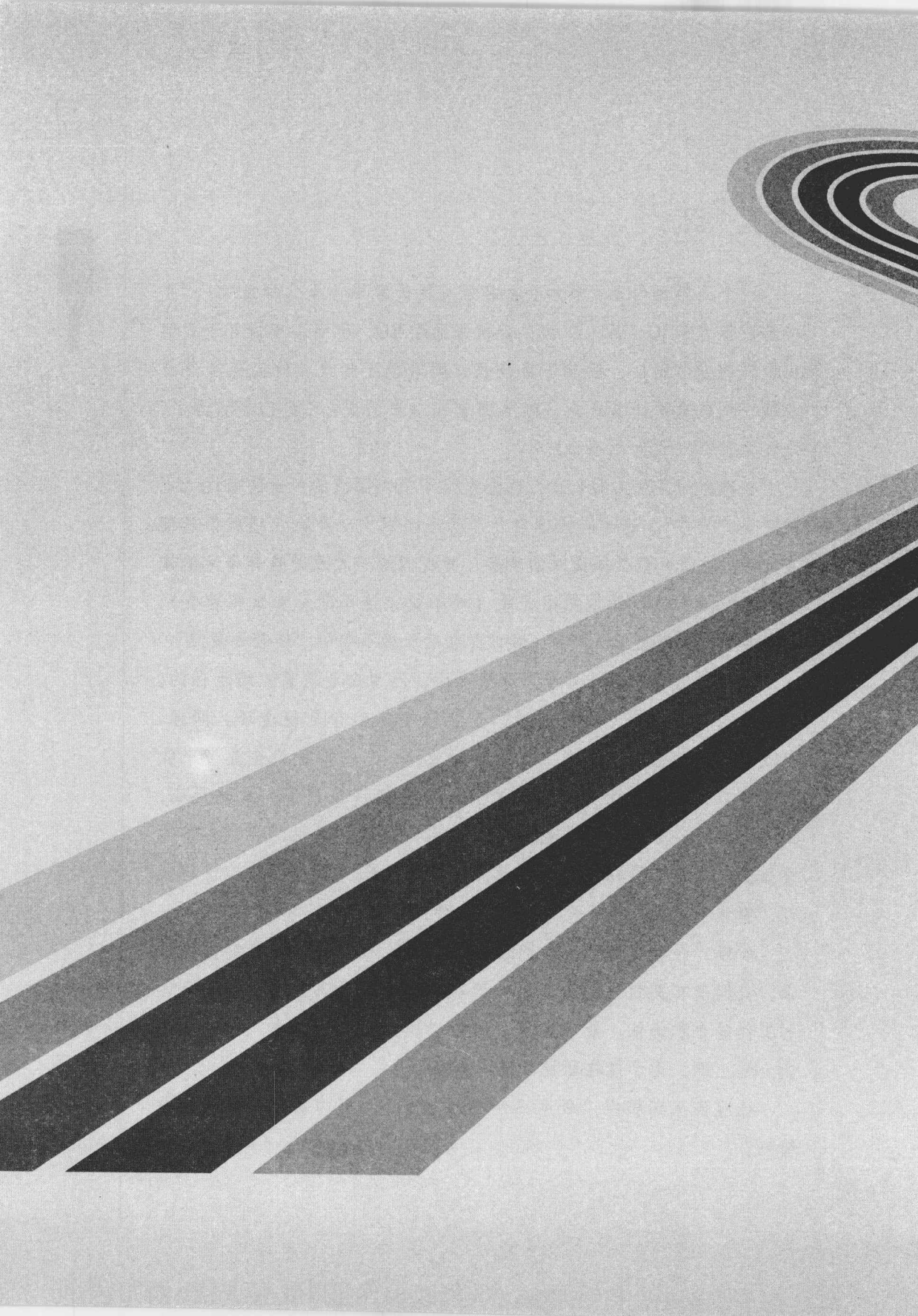
一个一年之内多次参加企业招聘会的大学毕业生这样哀叹：“我在学校努力学 IQ，后来工作了就拼命地学 EQ，但很多事情并没有朝我希望的方向发展，领导不重视我，同事瞧不起我。他们说再没有业绩，我就得卷铺盖走人，昨天回家我对自己说：‘我已经尽力了，命运为什么对我如此不公！’”

在残酷而又现实的职场，这个人是不值得同情的，他的命运的走向完全“失控”，这只能怪他自己，怨不得别人。没有业绩就得卷铺盖走人，这是我们必须面对的现实，而我们能着力改变自身命运的最佳方式就是接连不断地做出业绩（而不是接连不断地参加招聘会），做个业绩突出的员工。因为，我们身在职场不相信“辛苦的眼泪”。

市场化的时代企业只能凭业绩说话，因为企业是靠业绩生存的，而不是靠理由生存，没有业绩，企业就不能生存是硬道理。同理，企业评价员工也是看个人工作的实际业绩，只有那些为企业带来业绩的员工，才是企业真正需要的。在市场经济条件下，文凭再高，工作再努力，如果没有业绩，一切都将是空话。试想，一个公司的全体员工都非常勤奋、非常敬业，但企业的产品没有得到市场的认可，销售不出去，企业没有赢利，将如何生存？

所以，对于我们每一位职场员工来讲，除了做个业绩突出的员工，我们没有别的途径能让企业青睐自己，因为业绩最能证明自己的工作能力和价值。业绩突出，你的“能力指数”和个人信任度才能大幅上涨，你才能在职场环境中生存下来。

让我们抛弃那些“命运不公”的怨言，去努力去创造优秀的业绩吧！





第一章

不重苦劳重功劳

——高效率创造高业绩

日常工作中，“每天都很忙，可却是忙而无功”，“平时没有一刻空闲，但到总结工作时却说不出完成的成果”，“早已身心疲惫，但觉得一无所获”的人很多，他们之所以出现这些问题，关键在于没有掌握高效的工作方法。在市场竞争中那些对工作很投入，但办事效率低下的人，是很难用“投入”换取“产出”的，也很容易被竞争大潮所淹没。

“时间就是金钱，效率就是生命。”随着社会节奏的加快，现代人的时间观念也越来越强。只有比别人的速度快，比别人的效率高，以一当十，做一个高效能人士，才能赢得生存机会，才能赢得发展。



没有功劳，苦劳就是“白劳”

现代社会，竞争越来越激烈，用人单位也越来越重视对人才的选择。他们不再只看重应聘者的经验与资历，还看中个人的能力和团队精神等各方面的综合因素。

让我们先来看一则“将军和驴子”的故事吧。

古罗马皇帝哈德良曾经碰到过这样一个问题。他手下有一位将军，跟随自己长年征战。有一次，这位将军觉得他应该得到提升，便在皇帝面前提出这个要求。

“我应该升到更重要的领导岗位，”他说，“因为我的经验丰富，参加过10次重要战役。”

哈德良皇帝并不认为这位将军有能力担任更高的职务，于是他随意指着拴在周围的战驴说：“亲爱的将军，好好看看这些驴子，它们至少参加过20次战役，可它们仍然是驴子。”

其实职场也是一样，只讲结果，不讲过程。身处职场，一个员工不管多么辛苦忙碌，如果只是在“做事”，而没有“做成事”，那么对企业而言，这个员工的一切辛苦都是白费的，一切付出均没有价值。

领导安排同样性质的一件事给两位员工去做。其中一位每天提早上班推迟下班，连星期六、星期日都不休息，弄得身心憔悴，却



没有把工作做好，领导对他十分不满意，还对他严加批评。另外一位员工，从不需加班加点，只是每天把该做的事情都做好，每天报告给领导的都是好的进度与消息，领导对他总是笑脸相迎，经常表扬他，最后将升迁的机会给了这个员工。

这样的现象，在20年前可能不明显，或许第一种员工还能得到更多的表扬，但是在当代社会，领导重视能出业绩的员工的情况越来越普遍了。是老总偏心，不欣赏忘我工作的员工而只是欣赏“讨巧”的员工吗？事实并非这样。我们已经进入了市场经济的新时代，企业只有赢利才能市场中生存下去，因此，那些只知道“投入”而没有“产出”的员工，越来越得不到企业的认可。所以，作为职场员工必须首先树立“结果意识”。

联想集团有个很有名的理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”这是写在《联想文化手册》中的核心理念之一。在这个手册中，还明确记录道：这个理念，是联想公司成立半年之后开始格外强调的。联想为何在这一时期会如此强调这一理念呢？笔者曾经看过联想的创始人柳传志先生参加某个电视节目，他讲了联想刚刚创业时期的一段经历。

联想刚刚成立时，只有几十万元资金，却由于过分轻信他人，被人骗走了一大半。这样一来，使公司元气大伤，甚至逼得员工要去卖菜来挽回损失。

毫无疑问，刚刚创业的时候，大家都很拼命，对事业充满了干劲和热情，但是，光有干劲和热情，并不能保证财富的增加与事业的成功；光有善良、热情、好心，却缺乏智慧和方法，很可能给企业造成巨大的损失！

如果没有用好余下的那一点点资金，公司就可能夭折、破产！



这时，只是强调繁忙、勤奋、卖命、辛苦地工作，已经没有太多的意义。

经过了这次教训，大家做事不仅越来越冷静、踏实，而且特别重视策略与方法。联想自从成立以来，这20多年，它已经从几个下海的知识分子组成的公司，变为了一家享誉海内外的高科技公司。联想之所以有这样的成就，与这个核心理念密切相关。

以往我们经常听到某些人讲：“没有功劳有苦劳。”苦劳固然使人感动，但在新的历史形势下，只有不断创造业绩的人，才能获得更好的发展。

革命不分先后，功劳却有大小

现实生活常听到不少人发牢骚：几十岁的人了，过的桥比别人走的路还多，论经验比别人足，论资历比别人老，荣誉和升职却轮不到自己……在这些人看来，过去的经验与资历便是他们的资本，理所应当得到提升。

过去的经验不足以代表如今，过去的荣耀不能代表现在的辉煌，资历老不代表你能力强。人不能总生活在过去，躺在过去的成绩上睡大觉！

社会在进步，时代在前进，科学技术日新月异，每个人在不同的工作岗位，只有不断地学习，才会有不断的进步，才能适应时代



的需要。同样的工作岗位，会有不同的新鲜血液输入，新的同事带来新知识、新技能，如果不积极学习，虚心向新人学习，那么资历再老，经验再足，也阻挡不住新人向上提升的脚步，一样也得心服口服，听从新人的安排。在当代企业中，竞争意识已十分强烈，年龄再老，资历再深一样得遵循“能者上，劣者下”的规则，一样得服从能者的管理。因为企业需要的是能跟上时代步伐的人才！

经过数十年的努力，老张终于从一名普通的财务人员坐上了公司财务部门总监的位子，享受着优厚的薪水和福利待遇。老张是公司的老员工，论资历在公司很少有人能与他相比，这也养成了他自以为是、目中无人的习惯。

随着公司发展步伐的加快，公司陆陆续续地引进了一批新人，财务部也引进了一个名牌财经大学的毕业生。为了让新员工尽快适应工作，公司要求老员工要尽量帮助新人。身为财务部负责人的老张口口声声说要多帮助这位新来的员工。

这个新员工工作能力极强，不仅懂财务、营销、外语和电脑，还曾经获得全国珠算大赛的大奖，可谓是才华出众。相比较，老张除了资历以外，几乎没有什么可以与这位新员工相比的。

这让老张感到了一种前所未有的压力。别说帮助别人了，自己有时还得向这位新员工请教一些问题。经过一段时间的接触，老张发现这名新员工性格柔弱内向，决定对她实施“全面遏制”的政策：处处为她设置障碍，尽量不让她接触核心业务，甚至连电脑也不让她碰，美其名曰“专人专用”。

可这也没有难倒这位新员工，一支笔、一把算盘，把经她之手的账目做得漂漂亮亮、无可挑剔。几年来她都忍辱负重，工作上一丝不苟，精益求精，她所创造的业绩想抹杀都抹杀不了。



而老张自己做的一些项目却频频出错。一次，他做的一个重大项目的账目又被税务局指责不规范，公司因此面临处罚。公司领导忍无可忍，给老张施加压力，让这位新职员全面参与财务工作，并给老张“纠错”。不久，公司领导毅然决定，由这位新职员担任公司财务总监，老张负责内务。这让老张处在下岗的边缘。

俗话说：革命不分先后，功劳却有大小。企业需要的是能够解决问题、勤奋工作的员工，而不是那些曾经作出过一定贡献，现在却跟不上企业发展步伐，自以为是，倚老卖老的老员工。在一个凭业绩说话的年代，讲究能者上庸者下，没有哪个企业愿意拿钱去养一些无用的闲人。

能力比文凭更重要

文凭是一块敲门砖，它能证明一个人的学历程度，但它不能证明一个人的能力。企业领导者不会只根据文凭很快地对一个人下结论，更不会因文凭而定人，能力是他们更看重的。要想在务实的职场中生存，就必须拿出实际的本领和突出的业绩，而不要幻想靠着镀金的文凭吃饭。

一本叫做《北大毕业等于0》的书中提出了这样一个观点：“大学毕业，尤其是在诸如北大这样的名校毕业，它的确是一个很好的基础，是优越的条件，但它还不能保证你成功。”